

<https://helda.helsinki.fi>

Uudistuksen tasa-arvovaikutusten selvitystarve

Nieminen, Liisa

2019-11-15

Nieminen , L 2019 , Uudistuksen tasa-arvovaikutusten selvitystarve . . <
<http://blogs.helsinki.fi/urapolku/uudistuksen-tasa-arvovaikutusten-selvitystarve> >

<http://hdl.handle.net/10138/317320>

unspecified
publishedVersion

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository.

This is an electronic reprint of the original article.

This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version.

UUDISTUKSEN TASA-ARVOVAIKUTUSTEN SELVITYSTARVE

Tässä kirjoituksessa tarkastellaan ehdotetun yliopistonlehtorien urapolkumallin todennäköisiä sukupuolivaikutuksia. Tämä tarkoittaa sitä, että uudistusta on arvioitava tasa-arvolain näkökulmasta. Onko yliopisto työnantajana ja koulutuksen järjestäjänä ottanut huomioon perustuslain ja tasa-arvolain asettamat vaatimukset?

Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattavan perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Tämä koskee myös perus- ja ihmisoikeutena turvattua sukupuolten tasa-arvoa.

Muodollinen /tosiasiallinen tasa-arvo

Suomen perustuslain 6 §:n 2 momentin mukaan ”ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan **sukupuolen**, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”.

Edelleen 3 momentin mukaan ”sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään”.

Sukupuolten tasa-arvosta yliopistolla – ja yleisemminkin - puhuttaessa ajatellaan lähtökohtaisesti sitä, että naisia ja miehiä on kohdeltava **muodollisesti** samalla tavoin. Tässä ei ole ongelmia enää tänään. Kaikki virat ja toimet ovat sekä naisten että miesten haettavissa.

Suomen perustuslaki lähtee siitä, että tavoitteena on **tosiasiallinen tasa-arvo**. Tämä tuotiin esiin jo perusoikeusuudistusta koskevassa hallituksen esityksessä 309/1993 vp (s. 42-45). Tosiasiallisen tasa-arvon toteuttamiseksi julkisella vallalla saattaa olla positiivisia toimintavelvoitteita. Tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamiseksi voidaan noudattaa ns. positiivista erityiskohtelua (hyväksyttävän tarkoituksen ja suhteellisuusperiaatteen rajoissa). Myös yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma mahdollistaa tämän.

Yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön urapolun 4. portaalla, johon professorit sijoittuvat, naisten osuus on noin kolmannes (33 %). Sen sijaan 3. portaalla olevista yliopistolehtoreista naisten osuus on noin 60 %. Tarkkoja tilastotietoja yliopistonlehtoreiden osalta ei ole kuitenkaan saatavilla, mitä jo voidaan pitää ongelmallisena tasa-arvon toteutumisen arvioinnin kannalta.

Välitön/välillinen syrjintä

Vähemmälle huomiolle on jäänyt välillinen syrjintä, vaikka jo em. hallituksen esityksen mukaan syrjintäkielto koskee myös toimenpiteitä, jotka välillisesti johtavat syrjintään. Välillisessä syrjinnässä on kyse menettelystä, joka vaikuttaa neutraalilta, mutta jonka vaikutuksesta ihmiset tulevat asetetuiksi muihin nähden eri asemaan jollain kielletyllä (esim. sukupuolen, iän) perusteella.

Jos luodaan uusi yliopistolehtorien urapolku, joka ensi näkemältä vaikuttaa neutraalilta, mutta joka todennäköisesti johtaa siihen, että yliopistonlehtoreista entistä suurempi osuus on naisia ja professoreista vastaavasti miehiä, on kyse välillisestä syrjinnästä. Tätä ennakoi se, että urapolulta toiselle siirtyminen on entistäkin vaikeampaa ja oma polku on käytännössä valittava jo varhaisessa vaiheessa.

Segregaatio

Perustuslain syrjintäkielto koskee em. hallituksen esityksen mukaan myös pelkkää erilliskohtelua (segregaatiota). Siten yhtäläistenkin palvelujen tarjoaminen erikseen eri väestöryhmille syrjintäkiellossa mainitun perusteen mukaisesti olisi kiellettyä, jollei sitä voitaisi jonkin hyväksyttävän syyn perusteella pitää määrättyssä tilanteessa oikeutettuna. Sama koskee toimenpiteitä, jotka välillisesti johtaisivat segregatioon.

Vaikka yliopistonlehtorin urapolulla voisi edetä jopa professorin palkkatasolle, se ei poista syrjivää elementtiä, jos tuo urapolku olisi käytännössä useimmin naisten ja professorin urapolku vastaavasti miesten. Olisi erikseen tutkijan ja opettajan urat. Eli kyse olisi kielletystä segregatiosta. Arvioon ei vaikuta se, että osa on mahdollisesti jo alun perin tähdännyt opettajan uralle. Asiaa tarkastellaan yhteiskunnallisena kysymyksenä.

Työnantajan aktiivinen velvollisuus edistää tasa-arvo

Tasa-arvolaille säädetään tarkemmin siitä, miten työnantajan tulee toimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi. Lain 5 §:n mukaan viranomaisten ja oppilaitosten viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on *samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen* sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista.

Edellä sanottu koskee myös yliopistoja.

Lain 6 §:n mukaan tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Edellä sanottu tarkoittaa sitä, että uusia urapolkuja luotaessa työnantajan tulee aktiivisin toimin huolehtia siitä, että segregatio pikemmin kapenee kuin syvenee. Toteutuuko tämä hallinnossa luodussa urapolku-mallissa? Käsityksemme mukaan niin ei tapahdu.

Johtopäätös

Koska naisten ja miesten erilliset työmarkkinat ovat suuri ongelma Suomessa, uudistuksia tehtäessä on pyrittävä mahdollisimman tehokkaasti eroon tuosta ongelmasta. Yliopiston pitää toimia pikemmin edelläkävijänä kuin vanhoja käytäntöjä vahvistavana elimenä. Tasa-arvon edistämisvelvollisuus yhteiskunnallisessa elämässä sekä työelämässä on asetettu sekä perustuslain 22 §:ssä että tasa-arvolain 6 §:ssä.

Koska yliopistonlehtoreita on eri vaativuustasoilla, on palkkoissakin eroja. Onko palkkaeroissa nähtävissä sukupuolen vaikutus? Myös tämä on oikeudellinen kysymys, joka vaatii selvittämistä.

Yliopistonlehtorien asemaa kehitettäessä saattaa nousta esille muitakin tasa-arvo-ongelmia. Tenure track – järjestelmän alkuvaiheen rekrytoinneissa noudatettiin max. 10 vuoden akateemista ikärajaa. Työnantajan mukaan akateeminen ikäraja ei vaikuttanut kielteisesti ikääntyneempiin hakijoihin, koska akateemista ikärajaa arvioidaan sen mukaan, milloin henkilö on väitellyt, ei sen mukaan minkä ikäinen henkilö on. Työsuojelutarkastuksessa akateemisen ikärajan soveltamisen katsottiin kuitenkin olevan välillistä ikäsyryntää. Akateemisella ikärajalla on tosiasiallisesti yhä ikään perustuva syrjivä vaikutus, koska sen seurauksena erityisesti iäkkäämmät hakijat eivät valikoidu jatkoarviointiin. Tässä on usein kyse yliopistonlehtoreista. Työnantajalle annettiin kehoitus syrjinnän kiellon noudattamiseen työhönotossa (Syrjinnän kiellon valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2016, 9-10). Edelleen kuitenkin noudatetaan yleisesti käytäntöä, että vain äskettäin väitelleet pääsevät jatkokseen tenure-apulaisprofessorin tehtävää täytettäessä. Sen takia tulee selvittää myös mahdollinen ikäsyryntä ennen kuin uudistuksiin ryhdytään.

Yliopistonlehtorin urapolku-hankkeen sukupuolivaikutukset on selvitettävä ennen päätöksentekoa. Työryhmän jäsen, varadekaani Juri Mykkänen on tehnyt oman urapolku-ehdotuksensa. Siksi tulee selvittää, toteuttaako se yliopiston hallinnon mallia paremmin yliopistolle työnantajana ja koulutuksen järjestäjänä asetetun tasa-arvon edistämisvelvoitteen.

Kirjallisuutta

Hallituksen esitys 309/1993 vp eduskunnalle Hallitusmuodon perusoikeussäännösten muuttamisesta

Hallberg, Pekka ym.: Perusoikeudet. 2011.

Ahtela, Karoliina ym.: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. 2006.

Anttila, Outi & Ojanen, Tuomas (toim.): Yhdenvertaisuuslaki kommentein. 2019.

Kirjoituksen laatinut

Liisa Nieminen

OTT, VTM, valtiosääntöoikeuden dosentti, yliopistonlehtori

